

УДК 349.22:331.526.3

*П.Ю. Світайло,
здобувач Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля*

ЩОДО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ПРИ СУМІСНИЦТВІ

Розглянуто нормативне закріплення тривалості робочого часу сумісників. Запропоновано внести зміни в положення діючого законодавства в частині закріплення норм, які б чітко визначали нормативи праці сумісників, порядок контролю за тривалістю робочого часу та відповідальність при сумісництві.

Ключові слова: робочий час, сумісництво, працівник, трудові правовідносини, правове регулювання

Ринкова економіка, домінування приватного сектору господарювання, жорстка конкуренція у всіх сферах суспільного життя та недосконала соціальна політика нашої держави – це ті основні чинники, що впливають на волю громадян щодо самостійного поліпшення свого матеріального добробуту шляхом виконання трудової функції відразу ж за декількома трудовими договорами, тобто використовуючи сумісництво. В цьому випадку доречно навести позицію Н.В. Веренич, яка слушно зазначає, що сумісництво має неабияке значення для української економіки та суспільства, оскільки дозволяє поліпшити громадянам життєвий рівень шляхом розширення джерел матеріального доходу, сприяє подоланню вузькопрофесійного поділу праці і створює умови для більш повного розвитку професійних та інтелектуальних здібностей працівника, дозволяє більш якісно (кваліфіковано) виконувати трудові функції та економити трудові ресурси [1, с. 3]. В.І. Прокопенко підкреслює, що Конституція України проголошує право на працю (ст. 43), яке людина може реалізувати відповідно до ч. 2 ст. 21 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях. У трудовому праві зайняття працівником, крім основної, іншої платної посади або виконання іншої регулярно оплачуваної роботи, називається інститутом сумісництва [2, с. 226].

В свою чергу, попри свою актуальність для сучасних трудових відносин, сучасне правове регулювання застосування сумісництва в Україні має певні вади, головною з яких є неконтрольована можливість перевищення працівниками законодавчо встановлених імперативів використання та тривалості робочого часу, що фактично можна розглядати як порушення охоронної функції галузі трудового права.

Дослідженню категорії сумісництва присвячена значна кількість теоретичних досліджень. Так, теоретичну базу сумісництва складають праці вчених: М.Г. Александрова, Н.В. Веренич, І.Г. Дементьєва, О.С. Лівшиця, М.В.

Молодцова, Ю.П. Орловського, П.Д. Пилипенка, В.Г. Ротаня, О.В. Смирнова, Г.І. Ставцевої, Г.І. Чанишевої, Н.М. Хуторян та багатьох інших. Однак, безпосередньо аналізу, узагальненню та удосконаленню механізму застосування робочого часу осіб, що поєднують роботу із сумісництвом в умовах ринкової економіки, комплексних наукових досліджень проведено не було.

Метою статті є дослідження правового регулювання робочого часу при сумісництві. Для досягнення поставленої мети були проведені наступні завдання: розглянуто нормативне закріплення тривалості робочого часу сумісників; запропоновано внести зміни в положення діючого законодавства в частині закріплення норм, які б чітко визначали нормативи праці сумісників, порядок контролю за тривалістю робочого часу та відповідальність при сумісництві.

Ключовою нормою, що характеризує сумісництво в положеннях діючого законодавства є ч. 2 ст. 21 КЗпП. Нею передбачено, що працівник має право реалізовувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладання трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін, що надає можливість працівникам, крім основного трудового договору, укладати трудові договори про роботу за сумісництвом [3]. Як ми бачимо, вказана норма є здебільшого декларативною та не розкриває чіткого механізму реалізації сумісництва в трудових відносинах, тим більше вона не торкається застосування робочого часу осіб, що поєднують роботу із сумісництвом.

Спеціальними нормативно-правовими актами, що регулюють діяльність сумісників, в тому числі і визначають нормативи їх робочого часу, є Постанова Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 р. № 245 (далі – Постанова № 245) [4] та Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 43 (далі – Положення № 43) [5].

Так, п. 1 Положення № 43 визначає, що сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом [5]. Крім того, положення Постанови № 245 визначають порядок нормування робочого часу осіб, що працюють за сумісництвом. Відповідно до п. 2 вказаного нормативно-правового акту тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день. Загальна тривалість роботи за сумісництвом протягом місяця не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу [4].

В свою чергу, попре конкретизацію у вказаних нормативно-правових актах питань застосування робочого часу сумісників, їх положення мають декілька суттєвих недоліків, які в умовах сьогодення не дають змоги належним чином, в рамках правового поля, працівникам виконувати свої обов'язки відразу ж за декількома договорами. По-перше, правове регулювання Постанови № 245 [4] та Положення № 43 [5] поширюється виключно на працівників державних підприємств, установ та організацій. Однак, на цей час, як вже було зазначено раніше, більшість трудових відносин сформовані виключно в приватному секторі господарювання, сумісництво в якому на цей час фактично нормативно не врегульовано. Тобто «приватний сумісник» може укласти невизначене коло трудових договорів, що буде змушувати його порушувати загальний норматив тривалості робочого часу визначений в ст. 50 КЗпП. Нагадаємо, згідно вказаної норми нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень [3].

По-друге, закріплюючи в положеннях п. 2 Постанови № 245 [4] норматив робочого часу для сумісників законодавець жодним чином не визначив порядок контролю за його виконанням. Як приклад слід навести абз. 2 п. 1 Постанови № 245 [4], якою встановлено, що для роботи за сумісництвом згоди адміністрації за місцем основної роботи не потрібно. Крім того, згідно ч. 2 ст. 24 КЗпП при укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи [3]. Відповідно до ст. 25 зазначеного Кодексу заборонено вимагати при укладенні трудового договору від осіб, які поступають на роботу, відомості про їх партійну і національну приналежність, походження, реєстрацію місця проживання чи перебування та документи, подання яких не передбачено законодавством [3]. Тобто, в нормативній базі відсутня вимога, згідно якої роботодавець або його уповноважений орган зобов'язаний би вимагати від особи, що приймається на роботу за сумісництвом копію трудової книжки (виписку трудової книжки) або довідку з основного місця роботи, яка б дозволяла б в певній мірі скеровувати регулювання робочого часу працівника-сумісника в рамках закону. На цей час фактично виявити перевищення робочого часу не можливо.

По-третє, вказані нормативні акти не встановлюють відповідальності працівника за порушення нормативу робочого часу при виконанні роботи за сумісництвом. Зазначимо, що вітчизняна система трудового права спрямована на охорону прав та інтересів виключно працівника, а це передбачає карність протиправних дій здебільшого з боку роботодавця, тому притягнути до відповідальності працівника за перевищення нормативу робочого часу в цьому випадку дуже складно. Адже, в зв'язку з тим, що до роботодавця не ставляться жодних вимог щодо контролю робочого часу працівника-сумісника з врахуванням кількості часу, що він витрачає за основним місцем роботи, жодної відповідальності він не несе. Це на наш погляд є хибним та потребує

найскорішого врегулювання з боку держави. Як зазначає Ю.Б. Валегов, держава «повинна охороняти працівника від підприємства. І нехай це не здається дивним, також від самого себе, коли раптовий економічний інтерес, бажання, наприклад, купити автомобіль, дачу, змушує його працювати з перевантаженням. І справа тут не тільки в гуманній природі нашого суспільства, але й в економічній вигоді. Перевантаження, як правило, негативно впливають на здоров'я людини. Звідси – хвороби, інвалідність, передчасне старіння, а в результаті – і пов'язані з цим і додаткові витрати суспільства» [6, с. 56].

Таким чином, ми бачимо, що діюче законодавство про працю встановлює обмеження тривалості роботи за сумісництвом (чотири години в робочі дні та повний робочий день у вихідні) тільки у відношенні працівників державних підприємств, установ, організацій. Однак, через недосконалість існуючих підзаконних нормативних актів та за відсутністю належним чином закріпленого контролю, визначений норматив фактично може бути проігнорованим працівниками-сумісниками. Якщо ж казати про сумісників, що реалізують свою здатність до праці в приватному секторі економіки, то використання ними робочого часу взагалі жодним нормативним актом не врегульоване (крім тієї ж загальної ст. 50 КЗпП [3]).

Якщо звернутися до перспективного законодавства – проекту Трудового кодексу України (зареєстрованого 04 грудня 2007 року в Верховній Раді України під № 1108 та прийнятого до розгляду в першому читанні 20 травня 2008 року) [7], можна побачити, що він не містить окремо систематизованих положень, присвячених регулюванню праці сумісників. Крім того ст. 52 зазначеного проекту Трудового кодексу України, врегульовуючи відносини сумісництва, фактично дублює п. 2 Постанови № 245 [4], яка, нагадаємо, була прийнята ще в 1993 році, тобто за часів коли ринкові відносини в нашій державі були в стані початкового формування. Вказана норма проекту Кодексу передбачає, що тривалість робочого часу при виконанні роботи на умовах сумісництва не повинна перевищувати чотирьох годин у робочі дні та повного робочого дня у вихідні дні. При цьому, загальна тривалість робочого часу роботи за сумісництвом у місяць не повинна перевищувати половини місячної норми робочого часу. Крім того, проект Кодексу також не закріплює ані контролю працівників щодо сумісництва, ані їх відповідальності щодо перевищення нормативу робочого часу. Тобто, фактично, перспективне законодавство про працю оминає стороною існуючі проблемні питання в сфері сумісництва.

Зазначимо, що крім наведених проблемних аспектів пов'язаних з дотриманням законодавчих нормативів робочого часу сумісниками, виникає ще чимало питань, зумовлених робочим часом вказаної категорії працівників – це можливість направлення сумісників у відрядження, залучення їх до чергування та роботи в неробочі та святкові дні, телепраця тощо. Вирішення зазначеної проблеми можливо частково шляхом локальної нормотворчості, що прямо впливає з положень ч. 2 ст. 21 КЗпП [3]. Однак, ефективність локальної нормотворчості з цього приводу викликає сумніви, в зв'язку з ігноруванням

колективних договорів більшістю юридичних осіб, і неможливістю закріплення в них додаткових обов'язків працівника-сумісника щодо надання інформації роботодавцю щодо своєї основної роботи.

Вищезазначене обумовлює термінову необхідність закріплення в положеннях кодифікованого законодавства про працю норм, які б чітко визначали нормативи праці при сумісництві, порядок контролю за тривалістю робочого часу працівників-сумісників та відповідальність осіб, винних в порушенні встановлених для сумісництва нормативів робочого часу.

Література:

1. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): Дис. канд. юрид. наук. - Харків. 2003. – 173 с.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник / В. І. Прокопенко – Х.: Фірма “Консул”, 1998. – 480 с.
3. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» від 03.04.1993 р. № 245 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF>.
5. Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затверджене наказом Міністерства праці України, Міністерства юстиції України, Міністерства фінансів України від 28.06.1993 р. № 43 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0076-93>.
6. Волегов Ю.Б. Проблемы перестройки законодательства о труде // Социалистический труд. – 1998. - № 6 – С. 55-65.
7. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до другого читання 2 жовтня 2008 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=30947.

Свитайло П.Ю. Относительно правового регулирования рабочего времени при совместительстве

Рассмотрены нормативное закрепление продолжительности рабочего времени совместителей. Предложено внести изменения в положения действующего законодательства в части закрепления норм, которые четко бы определяли нормативы труда совместителей, порядок контроля за продолжительностью рабочего времени и ответственность при совместительстве.

Svitaylo P. Y. As for the legal regulation of working hours in combining jobs.

Considered the statutory working time persons who combining jobs. Proposed make changes to provisions of the current legislation regarding the fixing of norms that are clearly determined to labor standards persons who combining jobs, the order of control the duration of working time and responsibility in combining jobs.